



Déclaration liminaire CSA SPIP 21 du 12 Avril 2024

Madame la Présidente du CSA,

En ce jour, nous saluons d'abord l'organisation de cette instance de dialogue social que nous attendions avec impatience, la dernière ayant eu lieu le 15/06/2023. Nous imaginons que des interrogations ont émergé du fait de l'absence de notre DFSPIP depuis des mois mais vous avez décidé d'avancer dans les projets de service et nous vous en remercions.

Avançons donc sur quelques sujets :

Tout d'abord, suite à notre rencontre avec le Directeur Interrégional, quelle ne fut notre surprise d'apprendre que la DAP compterait désormais les ANT comme étant des personnels affectés à part entière au SPIP afin de décider du nombre de postes à ouvrir à la mobilité. Si nous ne remettons pas en cause le fait qu'elles (nous n'avons que des personnels féminins à DIJON, finie l'écriture inclusive) soient des personnels du SPIP, nous nous questionnons sur la comparaison entre un agent plein de bonne volonté formé en quelques semaines seulement par ses collègues sur le terrain ou, pour les plus chanceux, pendant 2 semaines par la DISP et un agent formé pendant 2 ans à l'ENAP. Ces interrogations sont qui plus est ravivées lorsqu'on sait que le Tribunal Administratif de PARIS a rappelé le 24/02/2023 qu'aucune disposition légale ne permet à l'Administration de recruter un agent contractuel par priorité sur la mutation d'un fonctionnaire.

De fait et de plus, comment peut-on compter 27 CPIP en poste à DIJON alors que sur ces 27, nous listons :

- 3 ANT en CDD
- 1 congé maternité
- 1 accident du travail de longue durée
- 1 mise à disposition
- 1 détachement syndical à 100%
- 2 CLM

Ce qui, mathématiquement, entraîne une charge de travail à la hausse pour les quelques forces vives restantes, qui prennent en charge en moyenne 103 personnes chacune.

Apparemment, ces éléments ne sont pas connus ou a minima pas pris en compte par nos Hautes Autorités qui nous invitent d'ailleurs à discuter des solutions possibles sur le plan local, se dégageant de toute marge de manœuvre en l'espèce... en tout cas pour le moment... s'engageant a minima à nous offrir la possibilité de retrouver la CPIP placée de la DISP d'ici peu (si elle revient elle-même de son congé maladie) et de garder un œil sur nos effectifs une fois la CAP de mobilité passée.

Nous voici donc réunis en CSA pour aborder les solutions possibles sur le plan local avec notre hiérarchie directe. Quelles sont nos pistes ?

- Un point à l'ordre du jour nous questionne : qu'entend-on par bilan de l'organisation ? Est-ce que le sujet de la mixité va de nouveau être mis sur la table comme étant une solution miracle à tous nos problèmes, telle que la mixité totale avait été présentée comme étant déjà la solution miracle aux conditions de travail difficiles du milieu fermé en 2020 ? Ces conditions se sont-elles améliorées ?

Absolument pas. Les conditions du milieu ouvert sont-elles meilleures ? Assurément que non puisque la hausse des prises en charge en milieu ouvert est en partie responsable de notre montée en charge fulgurante depuis 2021. Il nous semble donc que sans éluder tout à fait cette piste, elle mérite d'être discutée et réfléchie, voire peut-être même votée comme cela avait été le cas pour la mise en place de la mixité totale.

- A ce stade, et afin de pouvoir ressentir un mieux-être rapidement, nous sommes contraints de vous demander la rédaction d'une nouvelle note de service dégradé reprenant l'ensemble des points soulevés par l'équipe dans le dernier tract publié, à savoir :
  - Absence de participation aux ateliers, activités, groupes de travail et autres commissions
  - Absence de prises en charge collectives animées par les CPIP
  - Retour à une animation de BEX collectif a minima
  - Absence de participation des CPIP aux CAP et CPU

Nous demandons aussi que soient indiqués que les rythmes de suivis soient automatiquement espacés, sans avoir besoin de rédiger de nouveaux rapports d'évaluation.

En bref, un retour à l'essentiel nous semble incontournable, marquant ainsi une malheureuse pause dans la réputation du SPIP 21, souvent vu comme étant un service dynamique avec un partenariat riche et bien entretenu ainsi qu'avec des prises en charge collectives variées.

Les représentantes des personnels de la CGT-IP et du SNEPAP - FSU